

HOTLINE

税理士法人 ユーマス会計

株式会社 ユーマス経営

今月の視点

交際費から除外される 接待飲食費の金額基準

令和6年度の交際費に係る改正

令和6年度税制改正により、交際費等の範囲から除外される接待飲食費の金額基準が1人当たり1万円以下(改正前5000円以下)に引き上げられました。物価高や経済活動の活性化の観点からの改正とのことから、従来のように事業年度単位での適用関係ではなく、税制改正法施行日の令和6年4月1日から即適用とされています。例えば、12月決算法人であっても、次期の期首日以降の適用ではなく、今期の期中中途である令和6年4月1日以後に支出する接待飲食費から、1万円基準で判定して適用することになっています。

交際費課税は決済日での判定ではない

クレジットカード等での支払いの場合、令和6年4月1日以後の支払いであったとしても、接待飲食等の行為があった時が同年3月以前である時は、1万円基準での判定とすることにはならず、従前の5000円基準で判定して、交際費の額を算定することになります。つまり、接待飲食等の実行日ベースで適用することになります。

法人規模別の交際費課税の内容

因みに、交際費についての措置法の規定は、資本金百億円超の法人では全額損金不算入、

資本金1億円超の法人では交際費のうちの接待飲食費の50%が損金算入、資本金1億円以下の法人では交際費のうちの接待飲食費の50%か、年800万円の定額控除限度額かが損金算入、とされています。

交際費での接待飲食費

接待飲食費とは、得意先等を接待して行う飲食その他これに類する行為のために要する費用で、飲食代のほか、業務遂行や行事の際に差し入れる弁当代、飲食等のために飲食店等に直接支払うテーブルチャージ料やサービス料なども含まれます。

交際費除外計算新基準の1万円は、1人当たりの接待飲食費の金額が1万円以下の場合での適用であり、1万円を超える場合は、1万円までが交際費除外対象となるのではなく、その全額が交際費等に該当するものとされます。

交際費除外計算のための適用要件

接待飲食費の交際費除外の適用要件として次の事項を記載した書類の保存が要求されています。

- 一 飲食年月日
- 二 飲食参加者名と関係
- 三 飲食参加者数
- 四 飲食額、店名、所在地
- 五 飲食事実の明示事項

保存要件は帳簿ではなく書類なので領収書にメモ書きをするとよい。



公的年金2024年 5年に1度の財政検証結果

公的年金長期的見通しを試算する財政検証

年金制度は現役世代が納める保険料と税金と積立金を財源に高齢者に給付する「賦課方式」をとっています。世代間で助け合う仕組みで、物価上昇リスク等に備えやすい半面、人口構成で現役が減り、受け取る高齢者が増えると年金の収支バランスが崩れてきます。日本のこの状況は当面続くので、財政検証で制度を見直し維持できるようにしていくのは重要なことです。

今回の改革案を見ると

- ①厚生年金に加入する労働者を増やす案で企業規模の要件は撤廃の方針を決めています。他に全業種に適用、労働時間要件を下げる、保険料の上限を上げる等の案もありますが実施までには至りません。
- ②人手不足対策として一定の給与所得がある高齢者の年金給付額を減らす「在職高齢年金」撤廃で高齢者の働く意欲をそがないようにする案も検討していますが、新たに年5～6千億円程度が必要です。会社員の配偶者が保険料を納めずに年金を受け取れる第3号被保険者の就業調整は問題ではあるがこれは撤廃せず、パートの適用拡大で吸収していく方向です。しかし容易に解決はしないでしょう。

年金の給付水準を示す指標、所得代替率

2024年度の現役世代の平均手取りは37万円でモデル年金22.6万円として所得代替率は61.2%、19年より0.5ポイント下がっています。年金を受給する高齢者が増え保険料を払う現役世代が減る中で、年金財政のバランスをとるには今後も所得代替率は下がっていきだろうと予測されます。

公的年金頼みは限界

財政検証結果によると一定の経済成長が続いて2024年比11%成長なら6%減で止まるといっていますが、その場合でも所得代替率は37年度まで下がり続け、順調にいても夫婦2人で現役世代の5～6割位ということです。必要なのは企業年金や個人年金といった任意で加入する私的年金で自己資産を厚くし老後資金を補完することです。

具体的には加入者自らが運用商品などを選びその成果で受け取る年金額が変わる企業型確定拠出年金（DC）や個人型確定拠出年金（iDeCo）の拡充を進める方針です。



日本の年金給付水準は、国際的にみても所得代替率がOECD加盟国平均の6割程度で低い方です



メンタルヘルス不調者への対応（第2回）

【質問】

最近、明らかに様子がおかしい従業員がいるが、本人に声をかけても「大丈夫です」という返答しかなく、非常に心配である。
何かしらの対策を講じたいが、どういったことをすればよいか。

【回答】

近時は、メンタルヘルス不調者への対応が労務三大トラブルの1つに数えられるようになってい
ます。
ただ、現場実務では「何をすればよいのか分からない」という声が多く、重大な問題が発生して
から、「あのとき、こうしておけば…」という事態になることも少なくありません。
そこで、複数回に分けて、メンタルヘルス不調者への対応につき、そのポイントを数回に分けて
解説します。
2回目は、総論として、メンタルヘルス不調の疑いを知るきっかけにつき解説します。

【解説】

会社・事業者がメンタルヘルス不調者の発生を知るきっかけとしては、主に次の2点があげられ
ます。

(1)本人がメンタルヘルス不調を申告してきた場合の対応

労働者が自らのメンタルヘルス不調を訴えてきた場合、会社・事業者としては、①現時点でメン
タルヘルス不調と断定してよいか、②メンタルヘルス不調の原因は何かを区別しながら調査を行
う必要があります。

この点、①については、通常は労働者より診断書が提出されるはずですので、その診断書の内容
を精査することになります。ただ、医師によっては、労働者より言われたままのことを記載して
いるだけであり医学的判断を記載していないといったこともあります。この場合、労働者の同意
を得ながら主治医と面談する、(産業医がいるのであれば)産業医との面談を労働者に要請する
といったことまで行う必要があります。

なお、労働者によっては、メンタルヘルス不調を訴えるだけで、診断書等の裏付け資料を出して
こないという場合もあります。

この場合、医療機関へ受診するよう業務命令を出すことになります。ただ、労働者がこの命令に
従わず、診断書を提出してこない場合、会社事業者としては、とりあえず健常者(メンタルヘル
ス不調者と断定できない)として取り扱うほかありません。とはいえ、上長を通じて、当面の間
は対象労働者を注意深く監視するといった対策を講じたほうが無難です。

メンタルヘルス不調であると確証が取れた場合、次に②に移ることになります。

例えば、労働者本人より過重労働が原因であるとの主張があれば、業務量の軽減や調整、担当業
務の変更、残業禁止命令、休暇を取得させる、次の(2)で解説する休職命令を出すなど、会社・事
業者は具体的な対策を講じる必要があります。

一方、労働者本人からの主張もなく、直ぐには原因が分からないという場合も現場実務では遭遇
します。この場合、上長が日々の業務を観察し、原因と推測される事由を考慮しながら職場環境
の整備を行う、休暇を取得させる、次の(2)で解説する休職命令を出す、といった対策を会社・事
業者は講じることになります。

(2)関係者がメンタルヘルス不調を感知した場合の対応

労働者本人からは特段の訴えはないものの、周囲の者より言動がおかしいとして会社・事業者に申告してくる場合があります。

この場合、会社・事業者は、申告者よりおかしい言動を聞き取った上で、対象労働者への調査を実施することになります。この調査において、明らかに対象労働者の言動に異常が認められる場合、会社・事業者は対象労働者に対して医療機関への受診を促す、受診命令を出すなどして専門家の判断を仰ぐよう説得しつつ、業務内容の変更や業務負担の軽減などの対策を講じるようになります。また、周囲の者の労働環境悪化を招いているのであれば、休職させるといった措置を講じることも検討する必要があります。

ところで、対象労働者が医療機関への受診を拒絶する場合、会社・事業者としては健常者（メンタルヘルス不調者と断定できない）として取り扱うほかありません。

この場合、異常な言動によって職場秩序が乱されていることを理由とした教育指導を慎重に行いつつ、この教育指導に背くのであれば懲戒処分を行うといった対策を講じるほかありません（この場合であっても、適宜受診を促すといった対応は行うべきです）。

また、異常な言動による職場環境への悪影響が著しく、他の従業員への安全配慮義務の履行上やむを得ないと判断できる場合は、対象労働者による適切な労務の提供が合理的に期待できないとして就労拒否の措置を講じることも考えられます。ちなみに、就労拒否の措置を実施した場合、賃金支払い義務の問題が生じますが、会社・事業者の責任による就労拒否ではありませんので、賃金支払い義務なしと考えられます（労働基準法第 26 条、民法第 536 条）。

さらに、最終的には普通解雇を検討せざるを得ないということも想定されることです。

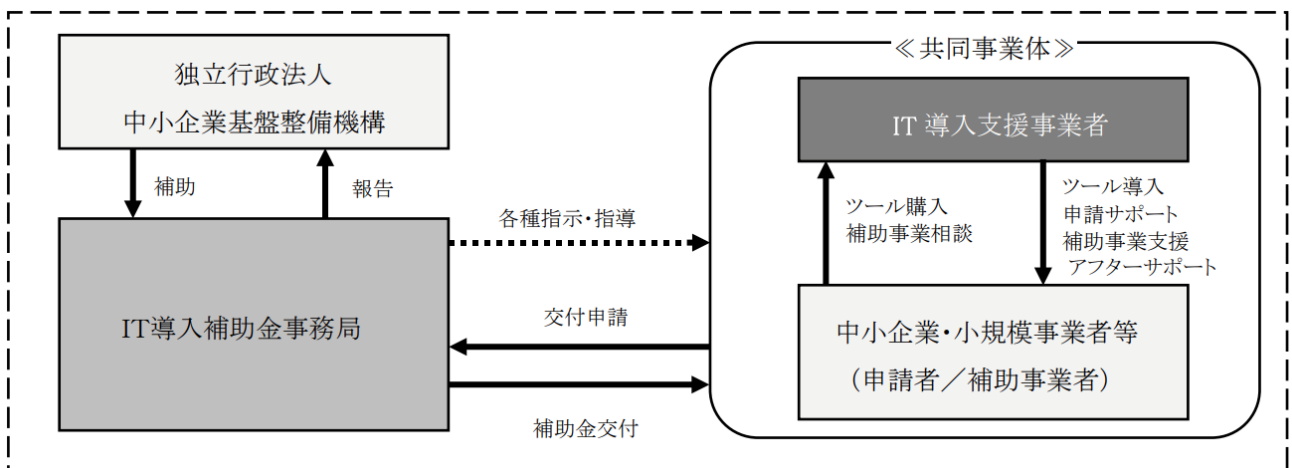
なお、これらの措置を講じるに際し、産業医がいるのであれば、産業医の見解を聴取することは必須となります。

■本年度最終募集！IT 導入補助金(締切日:10月15日)

IT 導入補助金は、中小企業・小規模事業者等が生産性の向上の取り組むための IT ツールを導入する際の経費の一部を補助するための補助金です。

採択率は平均して 90%を超えており、活用を検討しやすい補助金となっております。

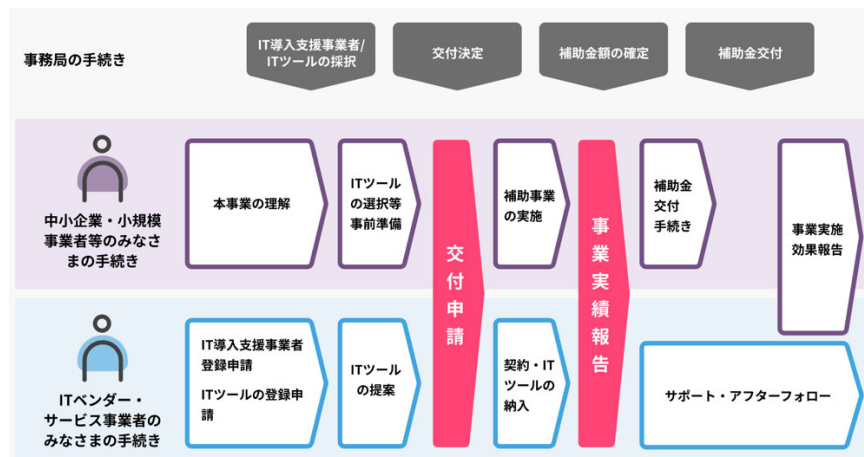
補助対象となる IT ツールには「ソフトウェア製品」や「クラウドサービス」などがあり、例えばモバイルオーダーのシステムや Salesforce などの営業支援システム、L ステップなどのマーケティングツールなどが対象となります。



▲IT 導入補助金の仕組み

導入する IT ツールは、IT ベンダー (IT 導入支援事業者) によって事前に国の審査を受け、登録されたものでなくてはなりません。(IT ツールの検索:<https://it-shien.smrj.go.jp/search/>)

申請にあたっては、この IT 導入補助金に登録された IT ツールを販売する IT ベンダー (IT 導入支援事業者) と共同で申請を行っていくという流れになります。



▲IT 導入補助金申請の流れ

来年度以降も継続して募集が行われる予定となっておりますが、本年度での申請のタイミングはこれが最後となりますので、ご活用余地がある事業者様は上記 URL より IT ツールをお調べいただき、登録されている IT ベンダーより申請を行っていただければと思います。

※IT 導入補助金公式サイト:<https://it-shien.smrj.go.jp/>